

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara simultan maupun parsial, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis simultan menunjukkan nilai $F_{hit} = 9,600 > F_{tabel} 2,79$. Dengan demikian pada tingkat signifikansi 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bahana Prestasi Surabaya.
2. Secara parsial variabel Stres Kerja (X_1) memiliki $T_{hitung} = 3,398 > T_{tabel} 2,008$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahana Prestasi Surabaya.
3. Secara parsial variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki $T_{hitung} = 2,489 > T_{tabel} 2,008$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahana Prestasi Surabaya.
4. Secara parsial variabel Kompensasi (X_3) memiliki $T_{hitung} = 1,320 < T_{tabel} 2,008$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahana Prestasi Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak PT Bahana Prestasi Surabaya. Adapun saran yang dapat dikembangkan antara lain:

1. PT Bahana Prestasi Surabaya dapat melakukan tinjauan mengenai aspek yang dapat menjadi pemicu tingkatan kinerja karyawan, seperti stres kerja. Terlebih jika karyawan mendapat tuntutan tinggi terhadap pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. PT Bahana Prestasi Surabaya dapat mempertahankan kualitas kepemimpinannya yang saat ini berada di level memuaskan bagi para karyawan. Penerapan kepemimpinan perusahaan yang baik merupakan bagian dari bentuk dukungan manajemen agar karyawan mendapatkan kepuasan sehingga berdampak pada kinerja.
3. PT Bahana Prestasi Surabaya dapat melakukan tinjauan mengenai strategi pemberian kompensasi bagi karyawan. Dalam hasil penelitian dapat diartikan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, hal ini bukan berarti pemberian kompensasi oleh perusahaan buruk, namun diperlukan penambahan jenis kompensasi lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan seperti insentif sesuai dengan capaian kerja, insentif sesuai dengan tambahan jam kerja karyawan (lembur). Dengan penerapan strategi kompensasi yang menarik, dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.